

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA  
UNIR – *CAMPUS* DE CACOAL  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**JOSÉ ROBERTO LOPES**

**A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO PARA O CRESCIMENTO E  
DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES – UM ESTUDO DE  
CASO NA EMPRESA BOAS NOVAS TRANSPORTE E TURISMO  
LTDA.**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
Artigo**

**Cacoal-RO  
2008**

**JOSÉ ROBERTO LOPES**

**A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO PARA O CRESCIMENTO E  
DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES – UM ESTUDO DE  
CASO NA EMPRESA BOAS NOVAS TRANSPORTES E TURISMO  
LTDA.**

Artigo apresentado à Fundação  
Universidade Federal de Rondônia,  
*Campus* de Cacoal, como requisito  
parcial para obtenção do título de  
Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Ms. Nilza Duarte Aleixo de Oliveira.

**Cacoal/RO  
2008**

**A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO PARA O CRESCIMENTO E  
DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES – UM ESTUDO DE  
CASO NA EMPRESA BOAS NOVAS TRANSPORTE E TURISMO  
LTDA.**

**Por**

**JOSÉ ROBERTO LOPES**

**Artigo apresentado à Fundação Universidade  
Federal de Rondônia, *Campus* de Cacoal, Curso  
de Administração, para obtenção do grau de  
Bacharel em Administração, mediante a Banca  
Examinadora, formada por:**

---

**Presidente**

**Prof<sup>a</sup>. Ms. Nilza Duarte Aleixo de Oliveira – Orientadora/UNIR**

---

**Membro**

**Prof<sup>a</sup>. Ms. Lúcia Setsuko Ohara Yamada - UNIR**

---

**Membro**

**Prof<sup>a</sup>. Ms. Maria Bernadete Junkes - UNIR**

**Cacoal-RO  
2008**

## **Agradecimento**

A Deus por ter me dado forças durante esses quatro anos me fortalecendo na caminhada.

A minha família que me apoiou em todos os momentos, em especial a minha irmã Mara que me auxiliou em alguns trabalhos.

A uma pessoa muito especial em minha vida chamada Aurea que com seu jeito simples me fez ver um novo horizonte e buscar a realização dos meus sonhos.

Aos professores pela dedicação e atenção dispensada a toda turma.

## **Dedicatória**

A meu pai Hilton Lopes que acreditou em mim quando outros não acreditariam me dando a oportunidade de recomeçar uma vida cheia de tribulações.

# **A IMPORTÂNCIA DO CAPITAL HUMANO PARA O CRESCIMENTO E DESENVOLVIMENTO DAS ORGANIZAÇÕES – UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA BOAS NOVAS TRANSPORTES E TURISMO LTDA.**

José Roberto Lopes<sup>1</sup>

## **RESUMO**

O presente artigo trata da nova maneira de gerenciar o capital humano nas organizações, onde coloca as pessoas como parte fundamental no seu crescimento e desenvolvimento. A gestão de pessoas na administração moderna visa a melhoria constante de gestão em todos os aspectos funcionais. O objetivo deste trabalho é analisar a importância do capital humano para o crescimento e desenvolvimento da empresa Boas Novas Transportes e Turismo LTDA, verificar a satisfação de seus empregados em relação a mesma, abordar conceitos da legislação trabalhista e dos encargos sociais e trabalhistas no Brasil, verificar a importância da Lei Geral para as Micro e Pequenas Empresas. A metodologia utilizada foi por meio de pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo, estudo de caso e entrevistas com os empregados e o administrador da empresa, que serviram de referência na abordagem do assunto. Os resultados obtidos com a pesquisa foram, os empregados estão satisfeitos em trabalhar na empresa pois encontram nela meios suficientes para o desempenho dos trabalhos e condições razoáveis, tanto físicas como emocionais que favorecem o desempenho de suas funções. O administrador da empresa encontra-se satisfeito com seus empregados pois os mesmos desempenham bem os trabalhos e estão atingindo os níveis de produtividade exigidos, a empresa oferece na medida do possível melhores condições de trabalho aos seus funcionários e entende que os mesmos são de fundamental importância para a imagem da empresa no mercado.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas. Legislação Trabalhista. Capital Humano.

## **INTRODUÇÃO**

Até o final da década de 1980, as pessoas dentro das organizações eram tidas como fornecedores de mão-de-obra. A relação entre empregado e administrador se limitava a relações de trabalho onde pouco se envolvia além de normas, rotinas e procedimentos trabalhistas (CABRERA, 2002).

---

<sup>1</sup> Graduando em administração pela Fundação Universidade Federal de Rondônia, *Campus* Cacoal, sob a orientação da Profª. Ms. Nilza Duarte Aleixo de Oliveira.

No início dos anos 90 e com mais força a partir do começo do século XXI verificou-se a necessidade de um novo modo de administrar os Recursos Humanos nas organizações. Esse novo modo de lidar com pessoas começou a ser denominado de Gestão de Pessoas. A Gestão de Pessoas deve criar meios para que os funcionários desenvolvam sua capacidade criativa, estabeleçam um comprometimento com a organização e estejam totalmente integrados a ela visando o sucesso coletivo (CHIAVENATO, 2004).

Isso só é possível com a valorização do Capital Humano dentro e fora das organizações, estabelecendo uma relação de verdadeira integração entre empresa e empregado. A organização que objetiva ter sucesso, precisa ficar atento às pessoas que proporcionam seu caminhar. Para que isso ocorra é necessário que a organização ofereça condições de trabalho adequadas, meios para que seus empregados ofereçam como retorno uma boa produtividade e consigam manter-se no mercado. Também é preciso que haja preocupação com a qualidade de vida do empregado, tanto no sentido financeiro como nas condições de trabalho.

Para manter o Capital Humano existem custos que são a preocupação de todos os administradores, e esses custos não são somente os salários, mas também os gastos adicionais com encargos sociais e trabalhistas. Os gestores estão sempre buscando meios para reduzir estes gastos que consomem uma grande parte dos lucros das empresas.

A Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas – Simples Nacional, surgiu como uma aliada das organizações que buscam reduzir os gastos com tributos, encargos sociais e trabalhistas, dentre outros gastos. Ao aderir a essa Lei a empresa pode reduzir alguns gastos e ter maiores benefícios (RAUPP, 2007).

O objetivo geral deste artigo é analisar a importância do Capital Humano para o crescimento e desenvolvimento da empresa Boas Novas Transportes e Turismo LTDA.

Como objetivos específicos abordar a importância do Capital Humano para o crescimento organizacional como diferencial de competitividade, verificar a satisfação dos empregados em relação as condições de trabalho, e a sua importância para a empresa, abordar conceitos da Legislação Trabalhista e dos Encargos Sociais no Brasil, abordar os principais aspectos do tratamento diferenciado oferecido as Micro e Pequenas Empresas no tocante aos Encargos Sociais e Trabalhistas, conforme Lei Complementar nº 123/06 – Simples Nacional.

Essa abordagem é muito importante no que em relação a empresa aqui em estudo, para que o gestor conheça melhor as pessoas que fazem parte de sua organização e busque assimilar o que existe de atual quando se trata de gestão de pessoas e a importância do capital humano na obtenção de resultados.

Pretende-se saber qual a importância que a empresa Boas Novas Transportes e Turismo vem dispensando as pessoas que nela trabalham e como elas estão sendo tratadas, como está se adequando aos novos modelos de gestão, buscando melhorar o seu desempenho e reduzir custos.

A metodologia utilizada foi por meio de pesquisa bibliográfica em livros, pesquisa em artigos da internet em diversos *sites* que contribuíram para o conteúdo deste trabalho, foi realizada pesquisa de campo entre os dias 24 e 27 de outubro de 2008, por meio de entrevistas utilizando formulário semi-estruturado aplicado aos empregados e ao proprietário da empresa de maneira indutiva, que forneceram dados qualitativos e produziram uma análise quantitativa que foram aqui tabulados e transcritos.

## **1 GESTÃO DE PESSOAS**

Para Chiavenato (2004). “Gestão de Pessoas é o conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho”. Ela se baseia no fato que o desempenho da organização depende da contribuição das pessoas que a compõem e de como elas estão organizadas, são estimuladas e capacitadas e, como são mantidas num ambiente de trabalho num clima organizacional adequado.

Segundo Fisher (2002) “dentre outras coisas, Gestão de Pessoas está ligada ao desenvolvimento de pessoas e equipes, despertando talentos e desenvolvendo a liderança para a obtenção de melhores resultados para a organização”. Através da prática de uma Gestão de Pessoas adequada, o desenvolvimento organizacional se dará com maior eficácia, proporcionando um melhor resultado para a mesma.

Gestão de Pessoas ou Administração de Recursos Humanos- ARH é um conjunto de métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com objetivo de orientar o comportamento humano e as relações humanas de forma a maximizar o potencial do capital humano no ambiente de trabalho (FISHER, 2002).



Segundo Chiavenato (2004) a gestão de pessoas divide-se em várias partes:

- 1 - Sistema de Gestão de Pessoas;
- 2- Sistema Agregar - Provisão de recursos humanos, recrutamento e seleção;
- 3 - Sistema Aplicar - Aplicação de Recursos Humanos, integração, desenho e análise de cargos;
- 4 - Sistema Desenvolver - Desenvolvimento de Recursos Humanos, treinamento e desenvolvimento organizacional;
- 5 - Sistema Manter - Manutenção de Recursos Humanos, benefícios sociais e relações trabalhistas;
- 6 - Sistema monitorar - Monitoração de Recursos Humanos, sistema de informações de RH.

Para Gil (2001), gestão de Pessoas é formada por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas dentro das organizações. Assim, as organizações dependem das pessoas e as pessoas dependem das organizações para atingirem seus objetivos individuais e coletivos e para alcançarem o sucesso.

Os adeptos a Gestão de Pessoas, tratam as pessoas que trabalham nas organizações como cooperadoras e parceiros e não como empregados e funcionários. As organizações que estão se adequando a essa nova realidade estão investindo nas pessoas e dando a elas ferramentas necessárias para se alcançar o sucesso de ambos, onde o sucesso organizacional depende do sucesso de cada um envolvido no sistema da empresa (CHIAVENATO, 2004).

Até os anos 80, as organizações adotavam um modo muito autoritário de lidar com pessoas; bem diferente do que começou surgir a partir do século XXI.

As organizações tinham seus gerentes como controladores dos trabalhos desenvolvidos pelos empregados. Os níveis hierárquicos eram constituídos justamente para exercer esse controle. Era pouco o estímulo ao gestor para criar relações junto aos subordinados que fossem além do conhecimento da tarefa não havendo vínculos afetivos entre os gerentes e os demais empregados das empresas. Era tido como bom gerente aquele que tinha absoluto controle sobre seus subordinados. O gerente era treinado para lidar com mão-de-obra, afinal os empregados estariam ali somente para trabalhar e não para pensar. É como se os cérebros fossem deixados no portão de entrada das empresas. A empresa organizada era aquela que tinha um bom sistema de controle sobre os empregados, que obedeciam manuais de organização, normas, rotinas, procedimentos, era o sistema do “manda quem pode obedece quem tem juízo” (CABRERA, 2002).

A Gestão de Pessoas é de extrema relevância na administração atual das empresas. Porque as empresas podem ser tudo, mas nada serão se não houver pessoas a definir-lhes a visão e o propósito, a escolher estruturas e estratégias, a realizar esforços de *marketing*, a administrar recursos financeiros, a estabelecer metas de produção e tantas outras decisões e ações (VERGARA, 2003 ).

## 1.1 Capital Humano

Segundo Picarelli (2002), o conceito de Capital Humano passa pela percepção de que as pessoas não são ativos perecíveis que devem ser consumidos, mas ativos valiosos, que devem ser desenvolvidos e que viabilizem os negócios de uma organização. As pessoas são ativos “ocultos” no balanço contábil, que além de adicionar valor, asseguram a sobrevivência da organização. Por consequência, para alcançar os objetivos organizacionais é fundamental o alinhamento da estratégia de Capital Humano.

No conceito de recursos humanos, o principal objetivo em contratar e desenvolver pessoas é atender as necessidades de determinadas áreas ou processos de trabalho, com preocupação em reter esses profissionais. Pois se a organização perder algumas dessas pessoas, ela simplesmente terá que reiniciar esse processo para ocupar as posições vagas. Já o conceito de Capital Humano indica ser fundamental um alinhamento inteligente entre as estratégias da empresa e a estratégia da área de administração de pessoas. Com esse entendimento a organização consegue identificar os conhecimentos e perfis desejado em seu corpo de profissionais para que as estratégias de negócio sejam alcançados. Nesse caso, se a organização perder alguns de seus profissionais, não estará perdendo alguns recursos humanos, mas uma quantidade razoável de Capital Humano, porque esses profissionais, já preparados e atendendo os objetivos do negócio, estarão deixando a organização e levando consigo todo o conhecimento sobre o seu negócio e operação, o que em última análise constitui seu Capital Pessoal (PICARELLI, 2002).

Com as novas exigências de mercado, o Capital Humano vem procurando se adequar as novas relações de trabalho. O comportamento e o perfil do trabalhador mudaram muito nessa transição ideológica. Os empregados mesmo na base mais operacional, praticam uma relação adulta de subordinação, voltada para os objetivos

e não somente para o cumprimento de ordens. O colaborador em geral, tem em média, um melhor nível de educação, mais maturidade e acima de tudo mais consciência profissional que permite essa moderna relação. As organizações que promovem essa relação entre empresa e subordinado e que dão condições para o seu Capital Humano desenvolver-se dentro delas, estão dando um grande salto para o sucesso (CABRERA, 2002).

Segundo Kanaane (1994), o relacionamento do Capital Humano no trabalho reflete o grau de participação e colaboração dos envolvidos. A interação entre indivíduo e organização, mostram o estágio em que a mesma se situa. Valorizar o potencial humano é um processo contemporâneo, sendo os resultados imprescindíveis para o efetivo desenvolvimento organizacional. O Capital Humano dá início a tudo criando e inovando. O trabalhador que não pensa iguala-se a máquinas, pois não gera capital humano e será substituído, pois as empresas demandam conhecimentos específicos. A organização poderá ter dinheiro, mas este não é o bastante pois ele não fala e nem pensa. A organização poderá possuir máquinas mas não são o bastante pois elas não criam.

Segundo Campos (2004), atualmente o único caminho para promover a sobrevivência de uma empresa é cultivar uma equipe de elevada habilidade. Essa equipe, o Capital Humano das organizações, precisa de elementos que promovam seu crescimento humano. Esse crescimento se dá através do adquirir conhecimento. O trabalho humano está migrando da utilização dos braços para a utilização da mente. O conhecimento está se tornando o principal fator de sobrevivência dos indivíduos, das empresas e da sociedade.

## **1.2 Produtividade**

Segundo Davis e Newstrom (2004), produtividade se define como a relação entre produção e os fatores de produção que são utilizados no processo produtivo. É definida como os bens que são produzidos. Esses fatores de produção são: as pessoas, máquinas, materiais e outros que estão ligados direta ou indiretamente a produção. Muitas vezes a produtividade é medida por trabalhador. Mas na maioria das vezes é preciso ter em conta outros fatores como: meios propícios a uma boa produtividade, ambiente favorável tanto físico como emocional, reconhecimento por

esforços e trabalho realizado, dentre outros. O alcance da boa produtividade está ligado diretamente a um grande número de fatores internos ou externos a organização.

O ingrediente básico para se ter competência e alcançar a produtividade é o Capital Humano. O investimento nesse setor é de suma importância para o desenvolvimento e sobrevivência da organização. Muito embora o treinamento, o desenvolvimento e outros serviços que exijam material humano sejam essenciais para o aumento da competência, alcançar o desafio educacional não é tudo, é apenas parte da resposta. Um sistema eficaz de abordar matérias mais amplas a respeito do aperfeiçoamento do desempenho através da integração das soluções com as necessidades e prioridades organizacionais (FISHER, 2002).

Segundo Gil (2001), a competitividade de uma empresa depende que sua força de trabalho apresente níveis elevados de produtividade. Tanto é que quando se fala da vantagem competitiva das nações, costuma-se apresentar os índices de produtividade de sua mão-de-obra. Sendo que a produtividade depende de capacitação e motivação.

A motivação ou disposição para empenhar-se no desenvolvimento de suas atribuições tem a ver com o próprio empregado, mas é muito influenciado pela organização. É reconhecido que empregados preferem trabalhar nas empresas que oferecem qualidade de vida e que promovam segurança e satisfação. Assim depende da empresa oferecer aos seus colaboradores um ambiente motivador se quiser manter empregados qualificados (GIL, 2001).

### **1.3 Qualidade de vida no trabalho**

A verdadeira administração pressupõe que, para ter sucesso, os gestores precisam garantir que seus empregados possuam boa condição de vida no trabalho. Isso significa: boas condições laborais, remuneração e benefícios justos, tarefas desafiadoras e um estilo de gestão que garanta a necessidade de participação e desenvolvimento das pessoas. Significa também: comprometimento com as metas da equipe e planificação das escolhas de bem-estar para e durante o trabalho. A qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se aos aspectos favoráveis e desfavoráveis do ambiente de trabalho para as pessoas ( Davis e Newstron, 2004 ).

Ainda segundo Davis e Newstrom (2004), estes aspectos são:

- 1- Aspectos favoráveis: ambiente limpo e arejado, boa iluminação, de segurança, equipamentos em bom estado de conservação, reconhecimento financeiro e pessoal, dentre outros;
- 2- Aspectos desfavoráveis equipamentos: falta de higiene no ambiente de trabalho, equipamentos obsoletos, estruturas inadequadas, o não reconhecimento profissional, dentre outros.

A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma forma de pensamento envolvendo organizações, pessoas e trabalho, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar do trabalhador e com a eficácia organizacional e a participação dos trabalhadores nas decisões e problemas do trabalho (MARRAS 2000).

Segundo Davis e Neuwestrom 2004, enquanto as organizações estão preocupadas em ser mais competitivas, visando uma maior produção com custos menores, os empregados buscam no interior das empresas onde trabalham compensação do estresse causado pela busca frenética de resultados.

Os sindicatos inseriram no seu discurso dos anos 80 e em suas pautas de reivindicações a questão de qualidade de vida no trabalho. Algumas universidades, como a Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, incluíram em seus currículos de RH uma disciplina com esse objetivo. Por outro lado diversas organizações já estão desenvolvendo programas de treinamento e políticas ajustadas a atender especificamente essa necessidade (DAVIS e NEWSTROM, 2004).

## **2 LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

Segundo Costa (1997), Legislação Trabalhista são normas jurídicas que regem as relações entre empregados e empregadores e seus direitos que resultam da condição jurídica dos trabalhadores. No Brasil estas normas estão regidas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), Constituição Federal e várias Leis Esparsas (como a lei que define o trabalho do estagiário, do menor, dentre outras).

Ainda, segundo Costa (1997) conceitua-se como conjunto de normas jurídicas que regulam as relações de trabalho, sua preparação, desenvolvimento, conseqüências e instituições complementares dos elementos pessoais que nelas intervêm. Não se caracteriza apenas como conjunto de leis, mas de normas

jurídicas, entre as quais os contratos coletivos, e não se limita a regular apenas as relações entre empregados e empregadores num contrato de trabalho, mas vai desde a sua preparação com a aprendizagem até as conseqüências complementares, como por exemplo a organização profissional.

Segundo Carneiro (2008), sempre surgem tentativas de se excluir artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Isso é presenciado também em discussões da organização sindical brasileira. É necessário resgatar algumas verdades sobre este importante instrumento de defesa dos direitos dos trabalhadores. A maioria utiliza a versão que a CLT foi instituída num momento de autoritarismo no Brasil. O País vivia sobre o domínio do Estado Novo quando a CLT foi oficializada em 1941. Sua instituição em 1º de maio de 1943 se deu pela necessidade de se ordenar as leis do trabalho existentes.

### **3 ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Para Pastore (1997), existem vários fatores que incidem no custo da mão-de-obra no Brasil. Na composição destes custos entram os chamados encargos sociais e trabalhistas. Por força da legislação e/ou negociação, as empresas pagam as obrigações de caráter social e também as obrigações por tempo não trabalhado. Que denominam-se respectivamente encargos sociais e encargos trabalhistas.

Na definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), “os custos do trabalho contemplam a remuneração pelo trabalho efetivamente realizado e o pagamento dos dias não trabalhados, assim como os bônus, prêmios, despesas com alimentação, previdência, treinamento, transporte, impostos e contribuições. Esses itens constituem elementos que, no final, compõem o custo total do trabalho. Alguns são fixos, outros são variáveis (PASTORE, 1997).

Segundo Pastore (1997), alguns dos encargos sociais e trabalhistas são:

Encargos sociais: Previdência Social, FGTS, Salário Educação, Acidentes de Trabalho, SESI, SENAI, SEBRAE, INCRA, PSS, PIS/PASEP dentre outros;

Encargos trabalhistas: Repouso Semanal Remunerado, Férias, Feriados, Abono de Férias, Aviso Prévio, Auxílio Enfermidade, Décimo terceiro, Despesas de Rescisão Contratual, Licenças, Salário Família Pré Escolar, Vale transporte, Indenização por Tempo de Serviço dentre outros que correspondem ao tempo trabalhado.

Segundo Costa (1997), além do salário propriamente dito, as empresas tem gastos adicionais com os encargos sociais e trabalhistas que são diversos e incidem sobre os salários, horas extras e outros benefícios.

Os Encargos Sociais são taxas e contribuições pagas pelo empregador para financiamento das políticas públicas que beneficiam de forma indireta o trabalhador.

Já os Encargos Trabalhistas são valores pagos diretamente ao empregado mensalmente ou no final de seu contrato de trabalho, incluem também benefícios não expressos em valores como vale transporte e vale refeição por exemplo.

Ainda segundo Costa (1997), no meio empresarial existe a discussão da necessidade da redução dos encargos sociais e trabalhistas. Mas a dúvida é de onde podem ser cortados esses gastos. Com a redução de encargos as empresas poderiam remunerar melhor seus empregados, além de criarem mais empregos formais. Esse assunto é de incontestável interesse não só pelas implicações nos custos da mão-de-obra, mas também pela sua influência na economia, interferindo no mercado de emprego e na estrutura das empresas.

Para o DIEESE (1997), existem duas interpretações em relação aos encargos e seu peso para as finanças das empresas

Uma defendida por Pastore (1997), que conclui que os encargos podem chegar a 100% do salário. A base de comparação do salário não é a remuneração total do trabalhador, nem mesmo o seu salário contratual. Tomando como base apenas uma parte do salário. Ele exclui dessa conta o descanso semanal remunerado, os dias de férias e feriados, o 13º salário, aos dias de afastamento por motivo de doença pagos pela empresa, o aviso prévio e a despesa com rescisão contratual. Estes itens de natureza salarial são considerados por ele como encargos sociais.

Outra defendida pelo DIEESE (1997), é adotado por ele e outros centros de pesquisa, que o peso dos encargos sociais é de 25,1% sobre os salários.

Essa diferença de cálculo é devido à confusão entre os conceitos de obrigações trabalhistas e de encargos sociais. As obrigações trabalhistas constituem uma série de medidas que devem ser observadas pelos empregadores para a contratação legal de um assalariado. Incluem-se nessas obrigações aquelas que podem ser consideradas como encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamento. Mas os encargos sociais não são sinônimos de obrigações trabalhistas, são apenas parte delas.

#### **4 LEI GERAL PARA AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS**

O Estatuto Nacional da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte, chamada de Lei Geral, foi feita coletivamente por cerca de 80 mil lideranças empresariais e políticas. A idéia da lei tomou força a partir de 2003 pelo Sebrae Nacional que verificou um grande índice de mortalidade dos pequenos negócios. Foi feito um levantamento por 6 mil empresários e lideranças de classe de todo o Brasil que apontaram como principal causa de falência a complexidade de exigências burocráticas nas três esferas do governo e o peso da carga tributária. Além disso, a falta de acesso ao crédito, o alto custo dos financiamentos, o comportamento repressivo da fiscalização, dificuldades para comprar e exportar e o escasso acesso à inovação tecnológica (RAUPP, 2007).

Ainda segundo Raupp (2007), a Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas também é conhecido como Super-simples por ampliar o sistema simplificado de pagamento de impostos conhecido por Simples. O chamado Simples Nacional engloba os tributos federais, estaduais e municipais, que serão recolhidos com um único documento.

Há um critério único de enquadramento no conceito de micro e pequena empresa, a ser respeitado por União, estados e municípios. Os limites de receita bruta anual, são R\$ 240 mil para microempresas e R\$ 2,4 milhões para empresas de pequeno porte. A Lei também isenta de impostos as receitas de exportações realizadas por micro e pequenas empresas. Também reduz a burocracia para abertura e fechamento de uma empresa, entre outros pontos. A Lei Geral trás benefícios para os pequenos negócios, num sentido de eficácia nos seus dispositivos e resultados mais concretos e efetivos. Ela abrange as três esferas do Poder Público, sendo que suas disposições serão aplicadas no âmbito federal, estadual, distrital e municipal. Oferece isenções como é o caso do não recolhimento do INSS, parte patronal, facilidade nas licitações públicas e pregões eletrônicos (RAUPP, 2007).

Ainda segundo Raupp (2007, p. 11), “a aprovação da Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas demonstra que o Brasil começa a tomar consciência da importância dos pequenos empreendimentos para o desenvolvimento e a geração de empregos”. É nos pequenos negócios que muitos brasileiros começam a trabalhar pela primeira vez, que tem acesso a treinamentos, ao conhecimento, a



tecnologia, aprendem o valor de civismo e o valor da disciplina no trabalho. É preciso melhorar muito ainda as políticas públicas para apoiar os pequenos negócios num país que tem milhões de desempregados e subempregados.

## **5 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA**

A empresa Boas Novas Transportes e Turismo LTDA, iniciou suas atividades no município de Cacoal, onde foi criada, em 1999. Inicialmente era composta pelo empresário administrador e outros 9 funcionários. Seu funcionamento se deu inicialmente em um imóvel alugado, onde permaneceu por 5 anos. Sua frota inicial era de 6 ônibus, onde os serviços oferecidos se caracterizava no ramo de transporte escolar nas linhas rurais do município e também na locação de ônibus nos finais de semana para viagens turísticas.

Devido ao seu faturamento e por meio de financiamentos bancário foi adquirindo novos ônibus aumentando sua frota de veículos. A partir daí começou a expandir sua área de atuação para os municípios vizinhos, como: Espigão do Oeste, Pimenta Bueno, Ministro Andreazza, Alto Alegre, Santa Luzia e Primavera. Atualmente seu foco principal é o transporte escolar da zona rural para alunos que estudam na zona urbana e também o transporte de acadêmicos para as faculdades de Cacoal e Ji-Paraná. A prestação de serviço ao Estado e Municípios para o transporte de alunos é feita sempre por meio de licitação, seja no âmbito estadual ou municipal. E o transporte de acadêmicos para as faculdades é feito por meio de contratos individuais ou coletivos. Atualmente a empresa está situada em prédio próprio em Cacoal, possui uma frota de 16 veículos em circulação. Possui um quadro efetivo de 22 funcionários, sendo: 1 secretária, 1 auxiliar de escritório, 1 contadora, 1 serviços gerais, 1 eletricista, 2 mecânicos e 15 motoristas, além do proprietário administrador.

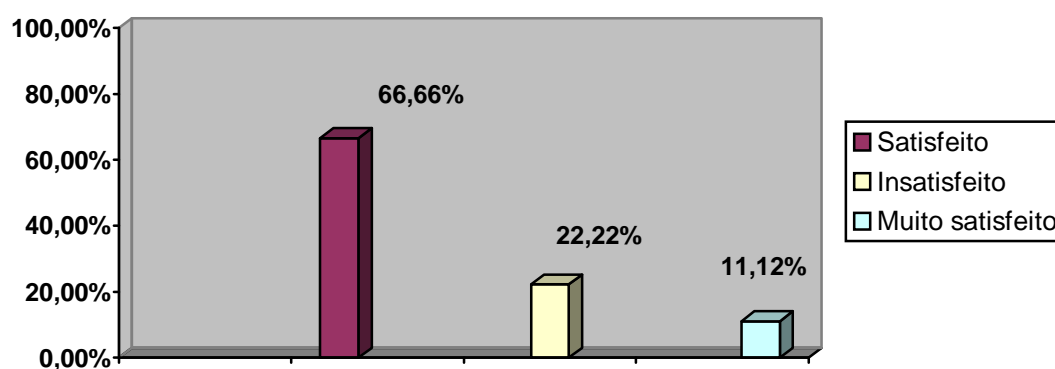
A empresa busca cada vez mais aumentar a sua fatia de mercado se expandindo e procurando aproveitar as oportunidades que surgem. Tem como objetivo ampliar cada vez mais a frota e crescer gradativamente. Não esquecendo de investir em melhorias tanto na empresa quanto em sua força de trabalho. Tendo como metas futuras atuar no transporte de passageiros para outros estados do país tendo em vista ser um mercado promissor.

## 6 ANÁLISE DOS DADOS

Depois de aplicados os formulários de pesquisa com os funcionários e o administrador da empresa Boas Novas Transportes e Turismo LTDA, os dados foram tabulados e analisados, obtendo-se assim resultados, conforme evidencia os gráficos a seguir:

### 6.1 Análise dos empregados

Foi perguntado aos empregados se eles estão satisfeitos em trabalhar na empresa, a maioria das pessoas entrevistadas, 66,66% estão satisfeitos em trabalhar na empresa por gostarem da função que desempenham, por relacionarem-se bem com os colegas de trabalho e terem um bom relacionamento com o administrador, conforme evidencia a figura 1 já 22,22% não estão satisfeitos em trabalhar na empresa pela falta equipamentos de trabalho e por não estarem contentes com a remuneração que recebem. Outros 11,12% estão muito satisfeitos por gostarem do trabalho que realizam e pelo apoio que recebem da empresa.



---

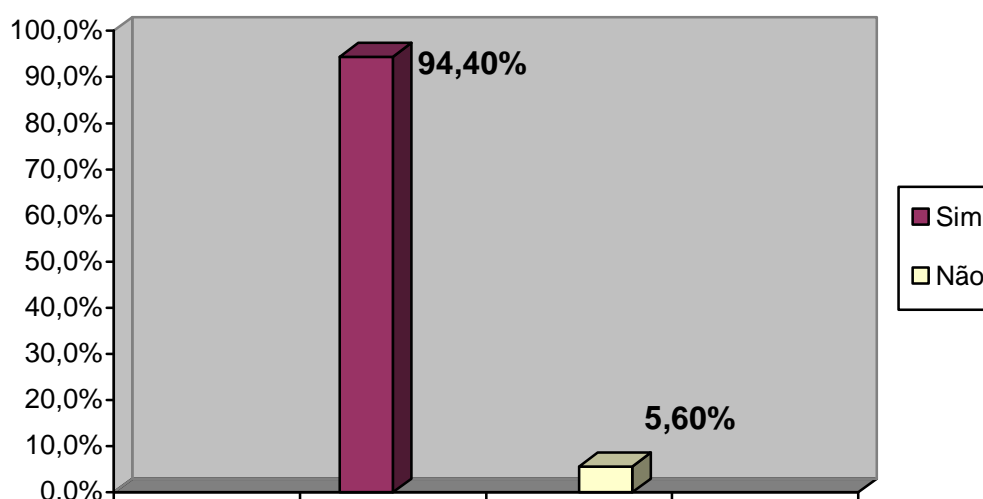
**Figura1: Satisfação dos empregados em trabalhar na empresa.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Quando perguntado sobre a ocupação na empresa; se condiz com a capacidade e habilidades de cada um dos funcionários, a grande maioria, 94,40% diz que ocupa o cargo para o qual foi contratado e o que tem habilidades para exercer, mesmo porque a empresa não oferece uma variação muito grande de

cargos. Já outra parte, 5,60% diz possuir condições para ocupar cargos melhores dentro da empresa por acharem-se preparados para tal, conforme figura 2.

Apesar desses empregados terem condições de desempenhar outras atividades que dizem ser mais motivadoras e de maior reconhecimento profissional, não há espaço para que eles atuem na área desejada dentro da empresa, tendo em vista que os profissionais que estão nesses cargos já possuem uma vasta experiência e não pretendem no momento se afastarem do quadro funcional da mesma.



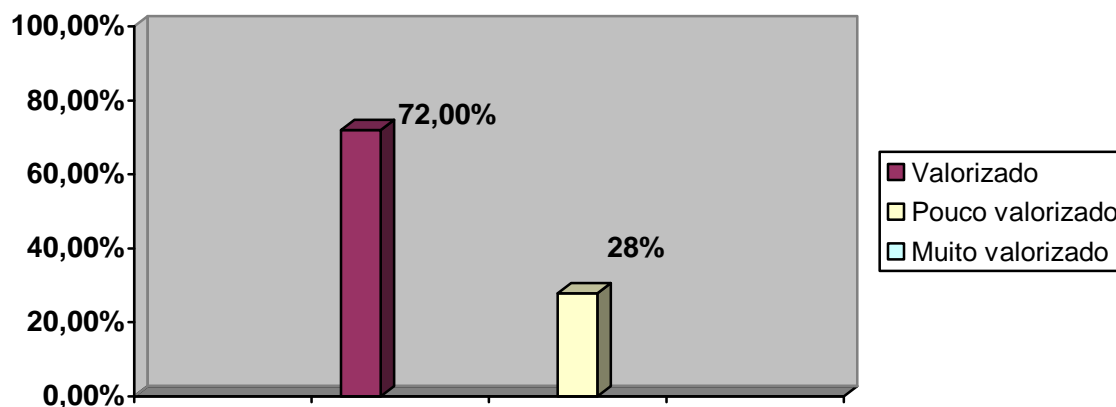
---

**Figura 2: Capacidades e habilidades dos empregados.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Quando perguntado sobre a valorização dos empregados pela empresa, a maioria, 72,23% sentem-se valorizados na empresa, e essa valorização é pelo trabalho que eles apresentam, fazendo com que a empresa lhe dê um retorno por isso que é um ambiente favorável com boas condições para se trabalhar e o reconhecimento dos esforços realizados, conforme evidencia a figura 3. Mas é bom ressaltar que este tipo de retorno beneficia mais a empresa do que o próprio empregado. Alguns dos empregados, 27,77% sentem-se pouco valorizados e esperam mais apoio e melhores condições para serem reconhecidos no ambiente de trabalho, e acham que a valorização precisa ser revertida em benefícios concretos para os empregados pois quanto mais é oferecido aos trabalhadores para melhorar as condições de trabalho, melhor será o retorno para a empresa.

---

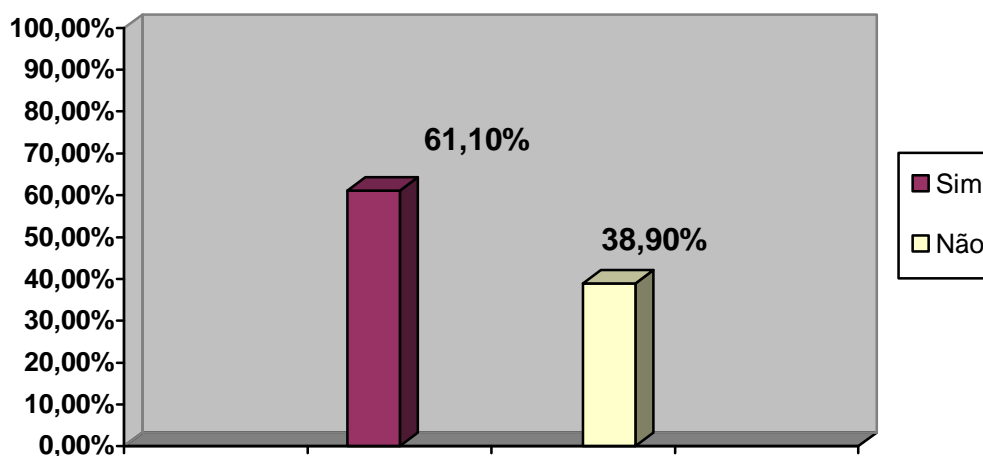


---

**Figura 3: Valorização dos empregados pela empresa.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Perguntado se a empresa dá oportunidade para o crescimento profissional de seus funcionários, a maioria dos empregados, 61,10% dizem que a empresa oferece oportunidade de crescimento profissional apesar de não dispor de uma grande variação de cargos e funções. Já uma outra parte, 38,90% diz que a empresa não oferece oportunidade para os que almejem ter uma função melhor dentro da mesma, conforme detalhes da figura 4.



---

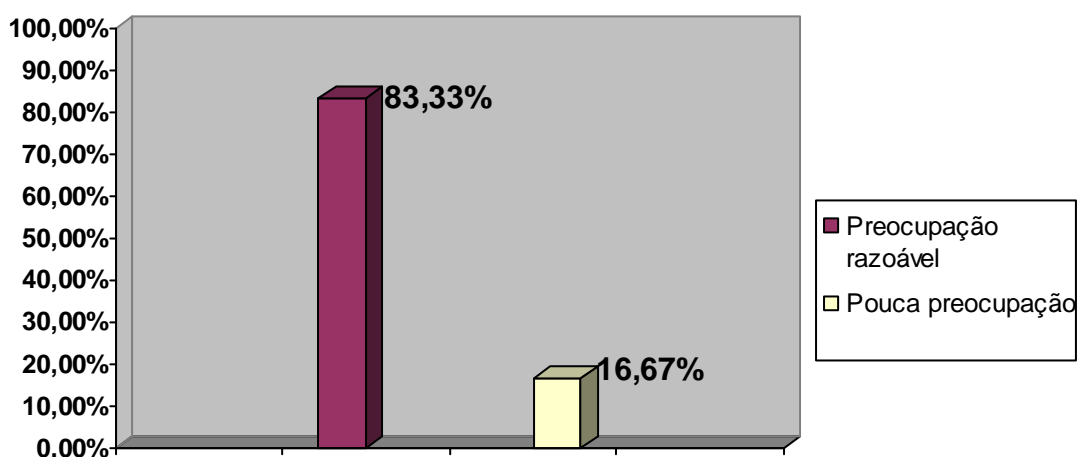
**Figura 4: Oportunidade para o crescimento profissional na empresa.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Perguntou-se aos empregados se a empresa se preocupa com a qualidade de vida no trabalho, conforme evidencia a figura 5 a maioria expressiva deles, 83,33% considera que a empresa tem uma razoável preocupação com a qualidade de vida, outros 16,67%, acham que a empresa se preocupa pouco nesse sentido.

A qualidade de vida oferecida pela empresa nada mais é que um investimento para que o empregado venha a produzir mais e melhor.

Se a empresa se atém a esse fator, certamente estará proporcionando meios para que a sua força de trabalho atinja os níveis de produtividades exigidos. A qualidade de vida na empresa ainda não é o que se espera para que se possa alcançar a excelência dos trabalhos, mas vem se aperfeiçoando e dando meios para que tenham o mínimo necessário de condições para desempenharem as tarefas de maneira segura e motivadora.

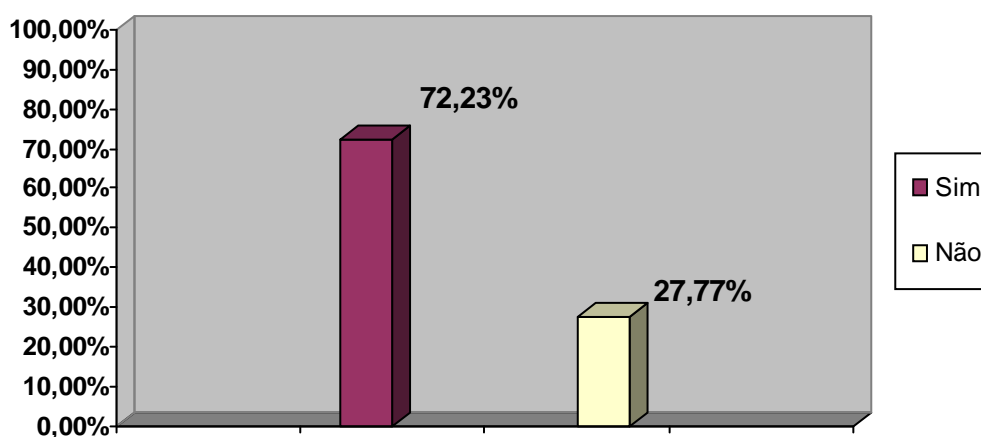


---

**Figura 5: Qualidade de vida no trabalho.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Na visão da maioria dos empregados a empresa oferece boas condições de trabalho com 72,23%. Outra parte, 27,77% já acha que deve haver melhorias na estrutura da empresa, nos equipamentos de trabalho e segurança, conforme evidencia a figura 6. A oferta de boas condições de trabalho proporcionam um retorno positivo tanto para o empregado quanto para a empresa. A satisfação em trabalhar com equipamentos condizentes a realização do trabalho com maior conforto e rapidez, estimula o trabalhador a realizar suas tarefas com mais vontade de fazê-la.

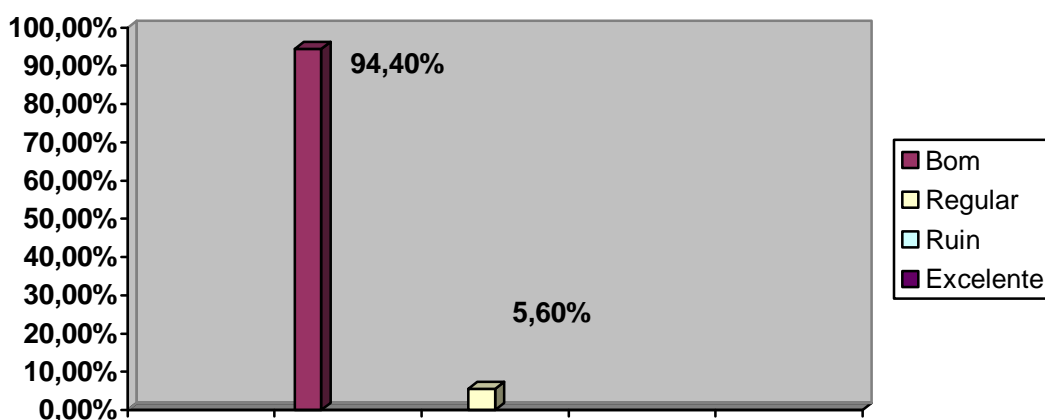


---

**Figura 6: Condições de trabalho para o desempenho das atividades.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Quando perguntado sobre o comprometimento de cada um com os objetivos e metas da empresa, verificou-se que, 94,40% afirmam estar comprometidos com os objetivos e metas da empresa, realizando o trabalho da melhor forma possível para alcançar os resultados previstos, 5,60% não sentem-se comprometidos, mas não souberam explicar a razão do não-comprometimento, conforme evidencia a figura 7.



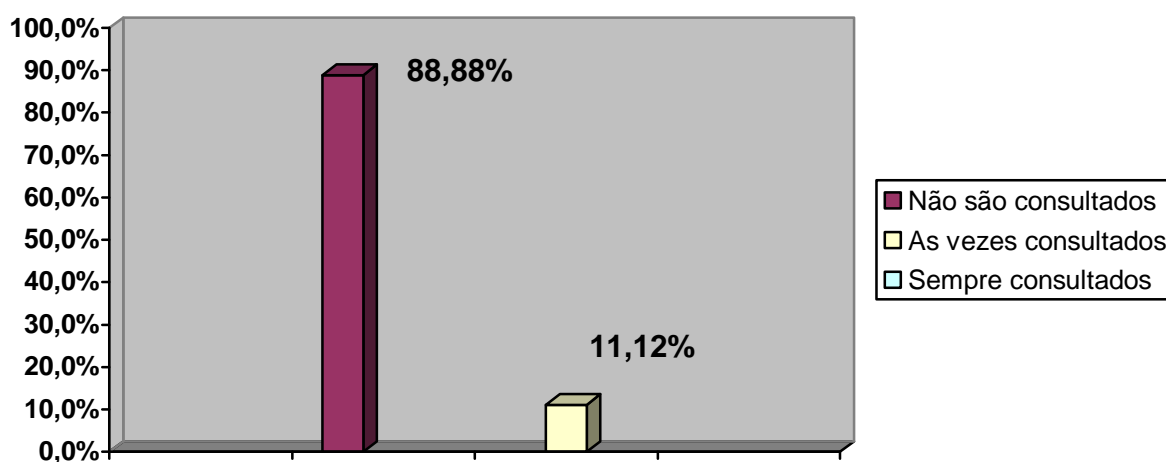
---

**Figura 7: Compromisso dos empregados com os objetivos e metas da empresa**

Fonte: Próprio autor (2008).

A participação dos empregados nas decisões da empresa é ilustrada na figura 8, assim, a maioria dos empregados 88,88% afirmam não serem consultados nas decisões e acham que isso é de competência dos administradores. Por outro lado, 11,12%, dizem serem consultados as vezes em algumas decisões, mas que isso ocorre com pouca frequência.

É preciso que haja nesse sentido uma maior comunicação entre a direção da empresa e os seus colaboradores, sabendo que a parte operacional é quem lida diretamente com as realizações das tarefas, se torna mais fácil para eles detectar as falhas e indicar possíveis soluções para os problemas.



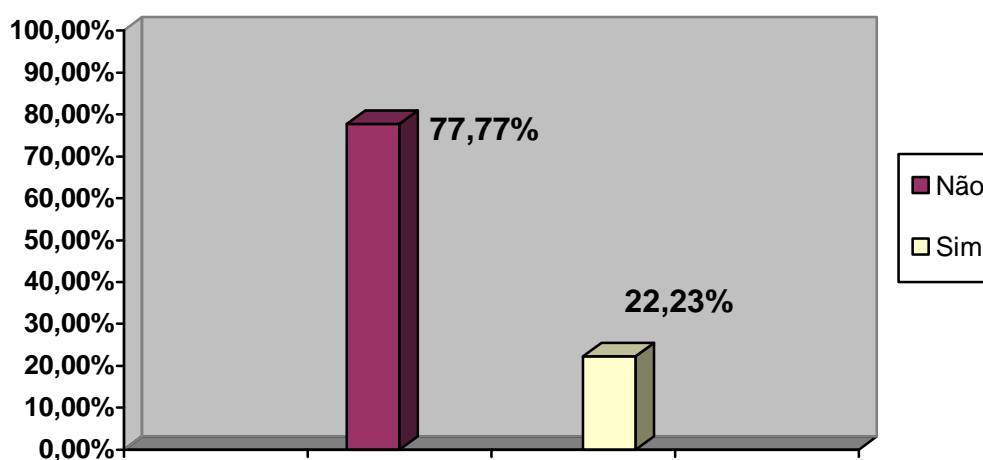
---

**Figura 8: Participação dos empregados nas decisões da empresa.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Foi perguntado se a empresa oferece treinamentos aos empregados, e a maioria dos empregados, 77,77%, dizem que nunca receberam nenhum tipo de treinamento oferecido pela empresa. Outros, 22,23% disseram que somente o pessoal da área administrativa receberam treinamento e muito raramente outros empregados, conforme ilustra a figura 9. Nesse sentido a empresa precisa de um melhor investimento neste aspecto para propiciar uma mão-de-obra mais qualificada e preparada para seus objetivos.

O investimento em treinamentos é o mínimo necessário que a empresa pode oferecer aos seus colaboradores visando benefícios para ele próprio e para a empresa.



---

**Figura 9: Treinamento dos empregados.**

Fonte: Próprio autor (2008).

Ao serem questionados sobre a importância deles para a empresa, todos os empregados entrevistados se consideram importante para a empresa pelo desempenho suas atividades e a dedicação que dispensam a ela, por sentirem-se comprometidos com os objetivos e metas e zelarem pela qualidade dos serviços prestados.

## 6.2 Análise do empregador

O proprietário/administrador da empresa Boas Novas Transportes e Turismo LTDA entende que o Capital Humano se resume exclusivamente às pessoas que trabalham na organização. O capital humano é considerado por ele essencial para o crescimento e desenvolvimento da empresa, pois segundo o mesmo são as pessoas que realizam os trabalhos e geram resultados para a empresa. Conclui ainda que o desempenho de sua equipe de trabalho é muito importante como diferencial competitivo, pois a realização correta dos trabalhos atua como repercussão positiva para a empresa.

O mesmo encontra-se satisfeito com a produtividade de seus funcionários, sendo que eles produzem conforme as metas estabelecidas e os meios oferecidos. Diz ainda que a empresa oferece meios para que os empregados tenham um bom



desempenho profissional, pois são feitas melhorias na medida do possível no ambiente de trabalho, melhoras nos equipamentos e há a preocupação com o bem-estar de todos. Segundo ele a empresa investe na qualidade de vida no trabalho, como: na compra de equipamentos de segurança, ambiente favorável ao desempenho dos trabalhos e na interatividade entre todos os funcionários da empresa e seus familiares.

Em relação os empregados participarem das decisões da empresa, diz que isso raramente acontece sendo que as decisões são tomadas pela administração.

Em sua empresa não há um sistema de gratificação por metas atingidas, somente é pago o salário contratual a cada um.

Diz ser pouco conhecedor sobre os encargos sociais e trabalhistas pagos pela empresa, diz ainda não preocupar-se muito com esse detalhe, conhecendo apenas alguns encargos, sendo que o responsável pelas finanças da empresa é o seu contador. Ele entende ainda que os gastos com encargos sociais e trabalhistas são muito altos e inviabiliza a contratação de novos empregados, influenciando no crescimento e desenvolvimento da empresa. No seu entendimento o empregado precisa desempenhar bem o seu trabalho e ter uma ótima produtividade para suprir além dos gastos com seu salário, os gastos com encargos sociais.

A empresa Boas Novas Transportes e Turismo LTDA está enquadrada no Simples Nacional como Empresa de Pequeno Porte, onde já se observa alguns resultados positivos por ter aderido a essa Lei.

Em sua empresa o responsável pelo recrutamento, seleção, admissão, demissão e avaliação dos empregados é ele próprio, o proprietário/administrador que realiza essas tarefas.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Conforme entrevistas aplicadas na empresa Boas Novas transportes e turismo LTDA, observa-se que o entendimento do gestor em relação a capital humano está limitado a achar que são apenas as pessoas que trabalham na organização e a nova gestão de pessoas não recebe ainda a devida atenção por parte da administração da empresa, precisando ser melhor gerenciada visando alcançar benefícios para os empregados e para a própria empresa. Apesar de haver satisfação dos seus empregados em relação a sentirem-se bem no ambiente de

trabalho, estarem satisfeitos em trabalhar na empresa e terem condições mínimas para realizarem suas tarefas, ainda falta muito para que os trabalhadores possam exercer suas atividades de maneira mais satisfatória onde o investimento na força de trabalho e nos meios de produção serão benéficos a todos.

Este investimento precisa ser feito em todos os setores da empresa, como: melhoria dos equipamentos de trabalho, investimento em qualidade de vida para os funcionários, proporcionar treinamentos para que eles possam se aperfeiçoar e acompanhar os desafios do mercado competitivo. Apesar de haver por parte da administração um certo investimento visando a melhoria de trabalho dos seus empregados, esse investimento ainda é muito pequeno em relação a estrutura da empresa e o que ela pretende alcançar.

É necessário que haja na empresa espaço para a participação dos empregados nas decisões, sabendo-se que por mais que o gestor entenda que as decisões devem ser tomadas por ele, são os funcionários que convivem com a parte operacional no dia-a-dia da empresa e que conhecem o que precisa ser mudado ou melhorado para obter o máximo de excelência possível nos trabalhos realizados.

As exigências de caráter legal para o funcionamento da empresa precisam ser revistas e atualizadas periodicamente, visando a redução de custos e aumentando a sua competitividade. O enquadramento da empresa ao Simples Nacional pode ofertar muitos mais benefícios do que ela tem observado.

É por meio de uma Gestão de Pessoas eficiente que será possível preparar os colaboradores para desempenhar um trabalho que tragam frutos para ele próprio e para a empresa num todo.

## REFERÊNCIAS

CABRERA, Luiz Carlos de Queiros, *et al* – **Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências**, volume 1. – São Paulo: Editora Gente, 2002. Vários autores: Coordenação Gustavo e Magdalena Boog.

CAMPOS, Vicente Falconi – **O valor dos recursos humanos na era do conhecimento**/Vicente Falconi Campos – Nova Lima MG: INDG Tecnologia e Serviços LTDA, 2004.

CARNEIRO, Pascoal – **CLT: uma legislação trabalhista moderna**. Disponível em [http://www.portalctb.org.br/site/index.php?option=com\\_content&task=view&id=38&Itemid=17](http://www.portalctb.org.br/site/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=17). Acesso em 15/10/08.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas** : e o novo papel dos recursos humanos nas organizações/ Idalberto Chiavenato. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004 – 7ª Reimpressão.

\_\_\_\_\_, Idalberto. **Gerenciando com pessoas**: transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas: um guia para o executivo aprender a lidar com sua equipe de trabalho/ Idalberto Chiavenato. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

COSTA, Sergio Amad. **A Prática das Novas relações Trabalhistas**, por uma empresa moderna. – São Paulo: Atlas, 1997.

DAVIS/ Keith. **Comportamento humano no trabalho** / Keith Devis e John W. Newstrom; tradução de Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Pioneira Thomson Learning 2004. Conteúdo: v. 1. **Uma abordagem psicológica**.

\_\_\_\_\_, Keith. **Comportamento humano no trabalho** / Keith Devis e John W. Newstrom; tradução de Eunice Lacava Kwasnicka. São Paulo: Pioneira Thomson Learning 2004. Conteúdo: v. 2. **Uma abordagem organizacional**.

DIEESE, São Paulo. **Encargos Sociais no Brasil** –, Conceito, magnitude e reflexos de emprego: Pesquisa DIEESE nº12, São Paulo, agosto de 1997. Acesso em 08/09/2008.

FISHER, Sharon G. **Guia de Bolso do Gerente**: gestão de desempenho/ Sharon G. Fisher; tradução de Nilza Freire. – Rio de Janeiro: Qualytimark Editora, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Gestão de Pessoas**: enfoque nos papéis profissionais/ Antonio Carlos Gil. – São Paulo: Atlas, 2001.

KANAANE, Roberto – **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao século XXI/ Roberto Kanaane – São Paulo: Atlas 1994.

MARRAS, Jean Pierre – **Administração de recursos humanos** : do operacional ao estratégico / Jean Pierre Marras. – 3ª ed. – São Paulo: Futura 2000.

PASTORE, José - **Encargos sociais e trabalhistas no Brasil.**: implicações para o trabalho, emprego e competitividade/ José Pastore. – São Paulo: LTr, 1997..

PICARELLI, Vicenti – **Manual de gestão de pessoas e equipes** : estratégias e tendências, volume 1. – São Paulo: Editora Gente , 2002.

RAUPP, Valdir – Lei geral das micro e pequenas empresas/ Valdir Raupp – Senado Federal: Secretaria de Editoração e Publicações, 2007.

VERGARA, Silvia Constant. **Gestão de Pessoas**/Silvia Constant Vergara. – 3º ed. – São Paulo: Atlas, 2003.

## **Apêndices**

## APÊNDICE A – Entrevista

### Formulário de pesquisa direcionado ao empregador

1 – Qual o seu entendimento sobre Capital Humano?

---

---

2 – O Sr. considera o capital humano, um recurso essencial para o crescimento e desenvolvimento de sua empresa?

( ) Sim.

( ) Não.

Porque? \_\_\_\_\_

---

3 - O Sr. considera importante o desempenho de sua equipe de trabalho como diferencial de competitividade?

( ) Sim.

( ) Não.

Porque? \_\_\_\_\_

---

---

4- O Sr. está satisfeito com a produtividade de sua equipe de trabalho?

( ) Sim.

( ) Não.

Porque? \_\_\_\_\_

---

---

5 – A sua empresa proporciona meios para que os trabalhadores tenham um bom desempenho?

( ) Sim. Quais meios? \_\_\_\_\_

---

( ) Não proporciona

6 – A empresa investe na qualidade de vida dos funcionários. Como?

( ) Treinamentos

( ) Equipamentos de Segurança

( ) Plano de saúde

( ) Ambiente favorável

( ) Interatividade

( ) Benefícios a família

( )

Outros \_\_\_\_\_

---

---

7– Seus funcionários são consultados sobre decisões que a empresa precisa tomar?

- ( ) Sim.  
( ) às vezes  
( ) Não.

Porque? \_\_\_\_\_

8 – Existe em sua empresa um sistema de gratificação por metas atingidas?

- ( ) sim  
( ) Não

Se positivo, como é o sistema? \_\_\_\_\_

9 – O Sr. tem conhecimento de quais são os encargos sociais e trabalhistas que a sua empresa paga ou recolhe?

- ( ) sim. Quais \_\_\_\_\_  
( ) não  
( ) alguns \_\_\_\_\_

10– Até que ponto no seu entendimento, esses encargos influenciam no crescimento e desenvolvimento da empresa?

\_\_\_\_\_

11– Na sua opinião o bom desempenho de um funcionário pode cobrir gastos com encargos? Justifique.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

12– Existem sistemas diferentes de tributação para as empresas, o Sr. sabe qual é o tipo de tributação que a sua empresa está enquadrada?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

13- Quem é o responsável pela administração das pessoas (recrutamento, seleção, admissão, demissão, treinamentos, avaliação, etc) na sua empresa?

- ( ) gerente de RH  
( ) o proprietário  
( ) contador  
( ) administrador  
( )

outros \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## APÊNDICE B – Entrevista

### Formulário de pesquisa direcionado aos empregados

1 – Você se sente satisfeito em trabalhar nesta empresa?

- ( ) Sim. Satisfeito
- ( ) Insatisfeito
- ( ) Muito satisfeito

Justificar a sua  
resposta\_\_\_\_\_

---

---

---

---

2- O cargo que você ocupa é condizente com sua capacidade e habilidades?

- ( ) Sim
- ( ) Não

Se negativo, justificar a  
resposta\_\_\_\_\_

---

---

---

3 - Como você se sente em termos de valorização diante da empresa?

- ( ) Pouco valorizado
- ( ) Valorizado
- ( ) Muito valorizado

4- Você acha que a empresa dá oportunidade para o seu crescimento profissional?

- ( ) Sim
- ( ) Não

5 - Na sua opinião, qual o grau de preocupação da empresa com sua qualidade de vida.

- ( ) Não se preocupa
- ( ) Se preocupa pouco
- ( ) Se preocupa razoavelmente
- ( ) Se preocupa muito



6 – A empresa oferece boas condições de trabalho para o desempenho de suas atividades?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se negativo, justifique a resposta\_\_\_\_\_

---

---

---

7 – Como é o seu comprometimento com os objetivos e metas da empresa?

- ☐ Ruim
- ☐ Regular
- ☐ Bom
- ☐ Excelente

8 - Você e seus colegas de trabalho são consultados em relação as decisões da empresa?

- ☐ Não são consultados
- ☐ As vezes são consultados
- ☐ Sempre são consultados

9 – A empresa oferece treinamento aos seus empregados?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Se positivo com que frequência?

- ☐ mensal
- ☐ bimestral
- ☐ semestral
- ☐ anual
- ☐

outros\_\_\_\_\_

---

---

---

10 – Você se considera importante para a empresa em que trabalha?

- ☐ Sim
- ☐ Não

Porque?\_\_\_\_\_

---

---

---

---